



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16

CAP du 21 Juin 2007 MOUVEMENT DÉFINITIF DES INSPECTEURS DÉPARTEMENTAUX 2007/2008

Déclaration liminaire

Depuis la mise en place du grade d'Idep, cette CAP a pour objet d'affecter - suite au pré-mouvement national- les Idep comptables sur un poste et les Idep non comptables sur une résidence.

C'est la déréglementation qui une fois de plus caractérise ce mouvement.

Déréglementation des règles de gestion

Le SNUI réitère son opposition à la déréglementation des règles de gestion qui n'apporte pas la preuve d'une amélioration du fonctionnement des services.

Bien au contraire, ce système s'avère contre productif dans la mesure où il génère des insatisfactions, des craintes pour les futurs postulants sur les possibilités réelles de rejoindre une résidence et de la pérenniser.

Quelques exemples :

- le vivier a chuté à un niveau historiquement bas (36 inspecteurs) alors qu'il reste à l'issue du pré-mouvement 51 postes vacants,
- qui plus est, malgré la publication d'un PBO complémentaire destiné à pourvoir une partie de ces postes, il est significatif de constater qu'aucune candidature utile ne s'est manifestée.

On ne peut s'exonérer par ailleurs d'une réflexion sur l'alimentation du vivier. Aucun candidat dans le vivier issu de la RIF alors qu'il reste 21 postes vacants.

- vous ne recrutez pas assez. La barre de sélection fixée par les inter-régions doit être revisitée,
- par manque d'anticipation de la gestion prévisionnelle des emplois, vous avez manqué d'ambition dans votre sélection,
- en outre, l'évolution du métier de cadre, est devenue telle qu'elle a tendance à dissuader d'éventuels candidats,
- les règles de gestion dont nous venons de parler contribuent aussi au peu d'attractivité de la carrière.

Nous demandons que cesse l'affectation au département ou à la zone infra-départementale et à la résidence et au poste, à la discrétion du directeur.

Notons que lorsque le cadre « motifs invoqués » est servi, il l'est dans la quasi-totalité des cas pour des raisons géographiques et non fonctionnelles.

Interrogez-vous sur les conséquences néfastes de l'espace de liberté que vous avez accordé à vos directeurs. Vos règles continuent de scléroser le mouvement de mutations.

Prise de conscience tardive ! Vous avez décidé d'avancer le calendrier des opérations de sélection des Idep afin de permettre aux nouveaux lauréats de postuler lors de la 2^{ème} campagne et de ce fait, de pourvoir les emplois restés vacants le plus rapidement possible.

Le SNUI vous demande d'anticiper toutes les vacances actuelles et à venir afin d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins.

Sur le mouvement local :

Une majorité d'agents (environ 70%) obtient satisfaction sur sa 1^{ère} ligne. Cette satisfaction n'est en réalité qu'apparente. Il apparaît, en effet, difficile à un cadre affecté de ne pas accepter l'offre de poste proposé par son directeur et de faire appel à notre CAP.

La fiche de vœu ne fait souvent, dans ses conditions que formaliser une décision déjà prise.

Si la conduite du mouvement local offre de larges marges de manœuvre au directeur, il n'en demeure pas moins que notre CAP doit jouer pleinement son rôle dans le suivi et le contrôle de ces affectations. Le projet doit retranscrire de la manière la plus précise possible la réalité du terrain.

Or à travers quelques exemples, nous nous sommes aperçus que tel n'était pas le cas :

- agents détachés ne rejoignant pas le poste attribué au projet,
- certaines fiches de vœux d'agents au mouvement ne figurent pas dans la documentation à disposition des organisations syndicales (Aude, Gironde, Creuse, DRESG),
- d'autres fiches n'ont même pas été transmises à la Direction générale (Isère).

Au surplus, 12% des agents ressortent insatisfaits du mouvement. Nous devons fournir à ces camarades les explications qu'ils attendent. C'est pourquoi les directeurs qui ne donnent pas satisfaction au souhait du cadre doivent expliquer pourquoi.

Nous réitérons nos exigences pour que cette CAP ne soit pas une chambre d'enregistrement et qu'elle permette aux représentants du personnel de jouer pleinement leur rôle. Il en va du contenu d'un dialogue social vivant.

Le SNUI continuera de revendiquer une affectation la plus fine possible et selon la règle de l'ancienneté.

Une culture d'indicateurs :

La mise en place de la LOLF a généré dans toutes les administrations l'émergence d'une batterie d'indicateurs permettant que prospèrent les concepts d'efficience et de rendement.

Notre administration n'a, naturellement, pas échappé à la règle commune. Nous vous l'avons déjà dit, cette pratique s'oppose à la culture de service public vecteur d'attachement des agents à leurs missions.

Cette batterie d'indicateurs entraîne une déresponsabilisation forte des chefs de service.

Les missions non couvertes par des indicateurs sont assurées au gré des moyens mis à disposition des services. Là encore, c'est à un risque de dégradation du service auquel nous assistons.

Nous ne reprendrons pas les termes de notre déclaration liminaire du 10 avril, relative aux conditions de travail et au mal être de l'encadrement. Nous vous confirmons nos analyses auxquelles la DG reste sourde.

Pour terminer, je souhaite que vous nous confirmiez la tenue du groupe de travail du 3 juillet et que vous nous indiquiez si des documents préparatoires seront fournis et quand ?

Remerciements H2.